REGIONE DEL VENETO
ULSS7 PEDEMONTANA
Via dei Lotti, n. 40
36061 Bassano del Grappa (VI)
Codice fiscale e partita IVA 00913430245

N. 1470 DEL 17/09/2026

DELIBERAZIONE
del

DIRETTORE GENERALE

Nominato con D.P.G.R. n. 21 del 28/02/2026

Coadiuvato dai sigg.:

DIRETTORE AMMINISTRATIVO dott.ssa LAURA ESPOSITO

DIRETTORE SANITARIO dr. ANTONIO DI CAPRIO

DIRETTORE DEI SERVIZI SOCIO – SANITARI dott.ssa PAOLA VESCOVI

OGGETTO: PRESA D'ATTO DEL C.C.I.A. SOTTOSCRITTO IN DATA 9 SETTEMBRE 2026 CON LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DEL COMPARTO SANITÀ E LA RSU IN MATERIA DI "CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE AI SENSI DELL'ART. 9, COMMA 5, LETT. C) DEL C.C.N.L. COMPARTO SANITÀ 27/10/2025".

IL DIRETTORE GENERALE
DELL'AZIENDA ULSS 7 PEDEMONTANA
dott. Giovanni Carretta

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D. Lgs n. 82/2005, del T.U. n. 445/2000 e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa; il documento informatico è conservato digitalmente negli archivi informatici dell'Azienda.

Proponente: UOC GESTIONE RISORSE UMANE
Anno Proposta: 2026 Numero Proposta: 1545/26

Il Dirigente, Direttore dell'U.O.C. "Gestione Risorse Umane", nonché Responsabile del procedimento, attesta che la presente proposta di deliberazione è stata regolarmente istruita nel rispetto della vigente normativa nazionale, regionale e regolamentare: f.to Sara Baldassin

---

Il Direttore dell'Unità operativa complessa "Gestione risorse umane" relaziona quanto segue.

Premesso che:

- in data 24/06/2026 ha avuto luogo l'incontro tra i componenti della delegazione trattante di parte pubblica dell'Azienda U.L.S.S. n. 7 Pedemontana e la delegazione trattante di parte sindacale, nel corso del quale è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale in materia di *"Criteri per la definizione delle progressioni economiche all'interno delle aree ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett. c) del C.C.N.L. Comparto Sanità 27/10/2025*;
- con nota prot. nr. 66148 del 15/07/2026 e successiva integrazione prot. n. 80505 del 01/09/2026, ai sensi dell'art. 10, comma 6, del C.C.N.L. 27/10/2025 e dell'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001, l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale sopra citata è stata inviata, unitamente alla relazione illustrativa e alla relazione tecnico finanziaria, al Collegio Sindacale;
- con parere a verbale n. 9 del 04/09/2026, il Collegio Sindacale ha certificato la compatibilità economico-finanziaria, di cui all'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001, della citata ipotesi;
- in data 09/09/2026, è stato sottoscritto in via definitiva il Contratto Collettivo Integrativo Aziendale in materia di *"Criteri per la definizione delle progressioni economiche all'interno delle aree ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett. c) del C.C.N.L. Comparto Sanità 27/10/2025"*.

Considerato che:

- l'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001, modificato dal D.Lgs. 150/2009, prevede di inviare mediante procedura telematica l'accordo definitivo all'ARAN e al CNEL, completo delle relazioni illustrativa e tecnico finanziaria;
- il D.Lgs. 14/03/2013, n. 33, dispone inoltre la pubblicazione sul sito dell'Azienda della documentazione relativa alla contrattazione aziendale nonché delle relazioni illustrativa e tecnico finanziaria.

Per quanto sopra, il Direttore dell'Unità operativa complessa "Gestione risorse umane" propone pertanto di:

- prendere atto del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale in materia di *"Criteri per la definizione delle progressioni economiche all'interno delle aree ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett. c) del C.C.N.L. Comparto Sanità 27/10/2025"*, allegato parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- prendere atto della relazione illustrativa e della relazione tecnico finanziaria allegate al presente provvedimento, parti integranti e sostanziali dello stesso;
- prendere altresì atto della certificazione rilasciata dal Collegio Sindacale.

IL DIRETTORE GENERALE

Vista la relazione e la proposta del Responsabile del procedimento e ritenuto di prenderne atto;

Dato atto che il Responsabile del servizio competente ha attestato l'avvenuta regolare istruttoria della pratica, in ordine alla compatibilità con la vigente legislazione statale, regionale e regolamentare;

Acquisito il parere favorevole dei Direttori Amministrativo, Sanitario e dei Servizi Socio Sanitari, per quanto di rispettiva competenza,

DELIBERA

1. di prendere atto del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale in materia di *"Criteri per la definizione delle progressioni economiche all'interno delle aree ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett. c) del C.C.N.L. Comparto Sanità 27/10/2025"* sottoscritto in via definitiva in data 09/09/2026, allegato al presente provvedimento e parte integrante e sostanziale dello stesso;

2. di prendere atto della relazione illustrativa e della relazione tecnico finanziaria allegate al presente provvedimento e parti integranti e sostanziali dello stesso;

3. di prendere altresì atto della certificazione rilasciata dal Collegio Sindacale;

4. di dare mandato alla U.O.C. Gestione Risorse Umane:

   - di inoltrare il presente provvedimento ai rappresentanti delle OO.SS. del Comparto Sanità e alla RSU;
   - di darvi attuazione e di procedere alla sua pubblicazione sul sito aziendale;
   - di provvedere all'invio telematico di cui agli artt. 40 bis del D.Lgs. 165/2001, modificato dal D.Lgs. 150/2009, all'ARAN e al CNEL, completo delle relazioni illustrativa e tecnico finanziaria;

5. di dare atto che la presente deliberazione viene pubblicata all'albo del sito istituzionale dell'Azienda per 10 gg. continuativi, inviata contestualmente al Collegio Sindacale e diventa esecutiva il giorno stesso della sua pubblicazione, come da norma regolamentare approvata con deliberazione n. 1386 del 22/07/2022.

REGIONE DEL VENETO

ULSS7 PEDEMONTANA

VERBALE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

(Sottoscrizione in via definitiva)

Il giorno 9 settembre 2026, alle ore 14.30, presso la sala Collegio Sindacale al piano mezzanino del P.O. di Bassano del Grappa, le Parti sottoscritte, convocate con nota prot. n. 81260 del 03/09/2026, con riferimento al contratto integrativo aziendale in materia di *"Criteri per la definizione delle progressioni economiche all'interno delle aree ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett. c) del C.C.N.L. Comparto Sanità 27/10/2025"*, siglato in ipotesi in data 24/06/2026, preso atto che, nella seduta del 04/09/2026, il Collegio Sindacale ha espresso parere favorevole in ordine alla certificazione di compatibilità economico-finanziaria di cui all'art. 40 bis del D.Lgs. n. 165/2001 (verbale n. 9 del 04/09/2026), procedono alla sottoscrizione in via definitiva del seguente accordo.

Per la delegazione trattante di parte pubblica, i sigg.:	**presenti**
Direttore Amministrativo dott.ssa Laura Esposito	
Direttore Sanitario dott. Antonio Di Caprio	
Direttore dei Servizi Socio-Sanitari dott. Paola Vescovi	
Direttore del Dipartimento di Prevenzione dott. Lorenzo Bulegato	
Direttore UOC Direzione Medica Bassano	
Direttore UOC Direzione Medica Santorso dott. Mario Grattarola	
Direttore Distretto 1 e Distretto 2 dott. Emanuele Barbierato	
Direttore UOC Direzione Professioni Sanitarie dott.ssa Manola Milan	
Direttore UOC Gestione Risorse Umane dott.ssa Sara Baldassin	
Per la delegazione trattante di parte sindacale, i sigg.:	**presenti**
per CISL FP ~~Elena Tonelli~~, Salvatore Del Colle	
per NURSIND Oscar Gheno	
per NURSING UP Guerrino Silvestrini, Gabriele Bergamin	
per FIALS	
per RSU il coordinatore Laura Pauletto	

REGIONE DEL VENETO

ULSS7 PEDEMONTANA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE

CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE AI SENSI DELL'ART. 9, COMMA 5, LETT. C) DEL C.C.N.L. COMPARTO SANITÀ 27/10/2025

LE PARTI

PREMESSO che l'art. 19 del C.C.N.L. 02/11/2022, "al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti", prevede l'attribuzione di "differenziali economici di professionalità da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico";

CONSIDERATO che, ai sensi dell'art. 9 comma 5 lett. c) del C.C.N.L. 27/10/2025, rientrano tra le materie di contrattazione integrativa aziendale i "criteri per la definizione delle progressioni economiche all'interno delle aree";

CONCORDANO

di stabilire i seguenti criteri per l'assegnazione dei Differenziali Economici di Professionalità per l'anno 2026 (d'ora in poi DEP) ai sensi dell'art. 19 del C.C.N.L. 02/11/2022:

a) REQUISITI DI ACCESSO:

a.1) essere dipendente dell'Azienda Ulss 7 Pedemontana in servizio a tempo indeterminato al 01/01/2026 da almeno 3 anni nel profilo, senza soluzione di continuità (verranno considerati anche i periodi a tempo determinato), ovvero dipendente di altra Azienda o Ente di cui all'art. 1 del C.C.N.L. 02/11/2022, dal quale il dipendente sia transitato per mobilità;

a.2) non avere beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi 3 anni;

a.3) non aver avuto provvedimenti disciplinari superiori alla multa nel biennio 2024-2025; nel caso di procedimento in corso, il candidato verrà ammesso "con riserva" e, ove risulti in posizione utile in graduatoria, la liquidazione del differenziale sarà sospesa fino alla conclusione del procedimento;

a.4) non aver ricevuto una valutazione annuale individuale negativa negli ultimi tre anni;

a.5) non essere personale dipendente di altro Ente in comando presso l'Azienda Ulss 7 Pedemontana.

b) MODALITA' DI PARTECIPAZIONE

Al fine di acquisire le candidature per i DEP, l'Azienda predispone apposito avviso interno, che viene pubblicato sulla bacheca dell'Angolo del dipendente.

I dipendenti interessati presentano domanda per l'accesso alla selezione secondo le procedure e i tempi indicati nell'avviso, esclusivamente utilizzando lo schema predisposto dall'Azienda ed allegato all'avviso stesso, a pena di esclusione dalla selezione.

c) CRITERI E PUNTEGGI:

c.1) una quota pari al 60% del punteggio totale contribuirà all'assegnazione del DEP in base alla media delle ultime tre valutazioni annuali individuali o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa dell'assenza dal servizio del dipendente in relazione ad una delle annualità; nel caso si renda necessario utilizzare le valutazioni espresse da altri Enti, il punteggio verrà armonizzato con il sistema di valutazione aziendale. La corrispondenza tra la media delle valutazioni (con arrotondamento al valore superiore se il decimale è uguale o maggiore di 0,5) e il punteggio che verrà assegnato è espressa nella seguente tabella (**massimo 60 punti**):

CISL FP

Media delle valutazioni	Punteggio assegnato
30-27	60
26-25	57
24-22	55
21-18	50
17-15	45
14-12	40

c.2) una quota pari al 40% del punteggio totale contribuirà all'assegnazione del DEP in base all'esperienza professionale maturata, valorizzando tale esperienza tenuto conto della fascia economica in godimento al 31/12/2022 e dei DEP maturati al 31/12/2025; per "esperienza professionale maturata" si intende, secondo le regole contrattuali e legislative vigenti, quella sviluppata con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso altre Aziende o Enti del comparto di cui all'art. 1 del C.C.N.L. 02/11/2022, nonché presso altre Amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo. Il punteggio che verrà assegnato per ciascun anno di esperienza professionale per fascia economica, per il personale che abbia conseguito l'ultima progressione economica entro il 31/12/2022, è il seguente (**massimo 40 punti**):

FASCIA + DEP	Coefficiente
0	4,10
1	1,80
2	1,20
3	1,00
4	0,80
5	0,72
6 +	0,65

Per il personale che abbia conseguito progressioni economiche a partire dal 01/01/2023, i coefficienti per fascia sono ridotti del 50%.

d) GRADUATORIE:

d.1) le graduatorie verranno stilate per area e per ruolo; le risorse da destinare per ciascuna area e ciascun ruolo terranno conto delle percentuali di addensamento del personale; le eventuali risorse complessivamente residue saranno redistribuite all'interno dell'area e del ruolo con maggiore addensamento di personale;

d.2) una volta stilata la graduatoria, entro i limiti della quota individuata per area e ruolo, nell'attribuzione dei DEP verrà data priorità al personale che abbia maturato almeno 10 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento senza aver conseguito progressioni economiche e al personale che abbia maturato almeno 20 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento e che durante tale periodo abbia conseguito fino a due progressioni economiche;

CISL FP

d.3) nell'assegnazione dei DEP, in caso di parità di punteggio avrà priorità il dipendente che avrà conseguito il minor numero di progressioni economiche, di seguito il dipendente con il maggior numero di anni di permanenza nel DEP, di seguito il dipendente con la maggiore età anagrafica;

d.4) le graduatorie saranno utilizzabili fino al 31/12/2026 nel limite delle ulteriori risorse rinvenibili dalle cessazioni del personale nel medesimo anno.

Letto, approvato e sottoscritto

Per la delegazione trattante di parte pubblica, i sigg.:	**firme**
Direttore Amministrativo dott.ssa Laura Esposito	
Direttore Sanitario dott. Antonio Di Caprio	
Direttore dei Servizi Socio-Sanitari dott. Paola Vescovi	
Direttore del Dipartimento di Prevenzione dott. Lorenzo Bulegato	
Direttore UOC Direzione Medica Bassano	
Direttore UOC Direzione Medica Santorso dott. Mario Grattarola	
Direttore Distretto 1 e Distretto 2 dott. Emanuele Barbierato	
Direttore UOC Direzione Professioni Sanitarie dott.ssa Manola Milan	
Direttore UOC Gestione Risorse Umane dott.ssa Sara Baldassin	
Per la delegazione trattante di parte sindacale, i sigg.:	**firme**
per CISL FP ~~Elena Tonelli,~~ Salvatore Del Colle	
per NURSIND Oscar Gheno	
per NURSING UP Guerrino Silvestrini, Gabriele Bergamin	
per FIALS	
per RSU il coordinatore Laura Pauletto	

REGIONE DEL VENETO
ULSS7 PEDEMONTANA

03- Ipotesi di contratto collettivo integrativo in materia di "Criteri per la definizione delle progressioni economiche all'interno delle aree ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett. c) del C.C.N.L. Comparto Sanità 27/10/2025".

Relazione Illustrativa

Modulo 1 – Scheda 1.1.

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto dei contratti ed autodichiarazioni relative agli adempimenti di legge

Data sottoscrizione	24 giugno 2026
Periodo temporale di vigenza	Anno 2026
Composizione della delegazione trattante	**Parte Pubblica** Direttore Amministrativo dell'U.L.S.S. 7; Direttore Sanitario dell'U.L.S.S. 7; Direttore dei Servizi Socio – Sanitari dell'U.L.S.S. 7; Direttore UOC Direzione Medica Bassano dell'U.L.S.S. 7; Direttore UOC Direzione Medica Santorso dell'U.L.S.S. 7; Direttore del Dipartimento di Prevenzione dell'U.L.S.S. 7; Direttore Distretto 1 dell'U.L.S.S. 7; Direttore Distretto 2 dell'U.L.S.S. 7; Direttore UOC Gestione Risorse Umane dell'U.L.S.S. 7; Direttore UOC Direzione Professioni Sanitarie dell'U.L.S.S. 7 **Organizzazioni sindacali Comparto Sanità ammesse alla contrattazione** CISL FP NURSIND NURSING UP FIALS RSU aziendale **Organizzazioni sindacali firmatarie** CISL FP NURSIND NURSING UP
Soggetti destinatari	Personale Comparto Sanità in Servizio presso l'Azienda U.L.S.S. 7 Pedemontana.
Materie trattate dai contratti integrativi	Criteri per la definizione delle progressioni economiche all'interno delle aree ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett. c) del C.C.N.L. Comparto Sanità 27/10/2025.

Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio Sindacale.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Con deliberazione n. 154 del 30.01.2026 è stato adottato il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) anni 2026-2028 e il Documento delle Direttive 2026.
		L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale sezione "Amministrazione trasparente".
		La relazione della performance per l'anno 2024 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6, del D. Lgs. n. 150/2009.

Modulo 2 – Illustrazione dell'articolato del contratto

a) **Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo**

Con l'ipotesi in oggetto, le Parti hanno inteso definire i criteri per l'assegnazione dei Differenziali Economici di Professionalità (DEP) ai sensi dell'art. 19 CCNL Comparto Sanità 02.11.2022, tuttora vigente.

b) **Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

I Fondi contrattuali destinati alla contrattazione decentrata verranno utilizzati per finanziare i DEP secondo i criteri che seguono.

a) REQUISITI DI ACCESSO:

a.1) essere dipendente dell'Azienda Ulss7 Pedemontana in servizio a tempo indeterminato al 01/01/2026 da almeno 3 anni nel profilo, senza soluzione di continuità (verranno considerati anche i periodi a tempo determinato), ovvero dipendente di altra Azienda o Ente di cui all'art. 1 del C.C.N.L. 02/11/2022, dal quale il dipendente sia transitato per mobilità;

a.2) non avere beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi 3 anni;

a.3) non aver avuto provvedimenti disciplinari superiori alla multa nel biennio 2024-2025; nel caso di procedimento in corso, il candidato verrà ammesso "con riserva" e, ove risulti in posizione utile in graduatoria, la liquidazione del differenziale sarà sospesa fino alla conclusione del procedimento;

a.4) non aver ricevuto una valutazione annuale individuale negativa negli ultimi tre anni;

a.5) non essere personale dipendente di altro Ente in comando presso l'Azienda Ulss 7 Pedemontana.

b) MODALITA' DI PARTECIPAZIONE

Al fine di acquisire le candidature per i DEP, l'Azienda predispone apposito avviso interno, che viene pubblicato sulla bacheca dell'Angolo del dipendente.

I dipendenti interessati presentano domanda per l'accesso alla selezione secondo le procedure e i tempi indicati nell'avviso, esclusivamente utilizzando lo schema predisposto dall'Azienda ed allegato all'avviso stesso, a pena di esclusione dalla selezione.

c) CRITERI E PUNTEGGI:

c.1) una quota pari al 60% del punteggio totale contribuirà all'assegnazione del DEP in base alla media delle ultime tre valutazioni annuali individuali o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa dell'assenza dal servizio del dipendente in relazione ad una delle annualità; nel caso si renda necessario utilizzare le valutazioni espresse da altri Enti, il punteggio verrà armonizzato con il sistema di valutazione aziendale. La corrispondenza tra la media delle valutazioni (con arrotondamento al valore superiore se il decimale è uguale o maggiore di 0,5) e il punteggio che verrà assegnato è espressa nella seguente tabella (massimo 60 punti):

Media delle valutazioni	Punteggio assegnato
30-27	60
26-25	57
24-22	55
21-18	50
17-15	45
14-12	40

c.2) una quota pari al 40% del punteggio totale contribuirà all'assegnazione del DEP in base all'esperienza professionale maturata, valorizzando tale esperienza tenuto conto della fascia economica in godimento al 31/12/2022 e dei DEP maturati al 31/12/2025; per "esperienza professionale maturata" si intende, secondo le regole contrattuali e legislative vigenti, quella sviluppata con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso altre Aziende o Enti del comparto di cui all'art. 1 del C.C.N.L. 02/11/2022, nonché presso altre Amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo. Il punteggio che verrà assegnato per ciascun anno di esperienza professionale per fascia economica, per il personale che abbia conseguito l'ultima progressione economica entro il 31/12/2022, è il seguente (massimo 40 punti):

FASCIA + DEP	Coefficiente
0	4,10
1	1,80
2	1,20
3	1,00
4	0,80
5	0,72
6+	0,65

Per il personale che abbia conseguito progressioni economiche a partire dal 01/01/2023, i coefficienti per fascia sono ridotti del 50%.

GRADUATORIE:

d.1) le graduatorie verranno stilate per area e per ruolo; le risorse da destinare per ciascuna area e ciascun ruolo terranno conto delle percentuali di addensamento del personale; le eventuali risorse

complessivamente residue saranno redistribuite all'interno dell'area e del ruolo con maggiore addensamento di personale;

d.2) una volta stilata la graduatoria, entro i limiti della quota individuata per area e ruolo, nell'attribuzione dei DEP verrà data priorità al personale che abbia maturato almeno 10 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento senza aver conseguito progressioni economiche e al personale che abbia maturato almeno 20 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento e che durante tale periodo abbia conseguito fino a due progressioni economiche;

d.3) nell'assegnazione dei DEP, in caso di parità di punteggio avrà priorità il dipendente che avrà conseguito il minor numero di progressioni economiche, di seguito il dipendente con il maggior numero di anni di permanenza nel DEP, di seguito il dipendente con la maggiore età anagrafica;

d.4) le graduatorie saranno utilizzabili fino al 31/12/2026 nel limite delle ulteriori risorse rinvenibili dalle cessazioni del personale nel medesimo anno.

c) Effetti abrogativi

//

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Non pertinente.

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche orizzontali

Le progressioni economiche all'interno delle aree sono avviate secondo i criteri definiti dalla contrattazione nazionale e aziendale con selezione in base alla valutazione individuale annuale e all'esperienza professionale maturata.

f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione dell'accordo integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano delle Performance)

Non pertinente.

g) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

h) Effetti abrogativi

//

i) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

//

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Dott.ssa Laura Esposito

Regione del Veneto * Azienda Ulss n.7 Pedemontana *

REGIONE DEL VENETO
ULSS7 PEDEMONTANA

03- Ipotesi di accordo in materia di "Criteri per la definizione delle progressioni economiche all'interno delle aree ai sensi dell'art. 9,.comma 5, lett. c) del C.C.N.L. Comparto Sanità 27/10/2025"

Relazione Tecnico Finanziaria

Il contenuto del contratto integrativo in esame è esclusivamente normativo.
Per quanto riguarda le risorse finanziarie destinate ai differenziali economici di professionalità sono esplicitate nella relazione tecnico-finanziaria relativa all'ipotesi di accordo in materia di *"Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei fondi di cui agli artt. 63 e 64 (art. 9, comma 5, lett a, del C.C.N.L. 27/10/2025)"*.
La relazione tecnico-finanziaria non è pertanto pertinente ai fini della certificazione da parte del Collegio Sindacale.

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
Dott.ssa Laura Esposito

Regione del Veneto Azienda Ulss n.7 Pedemontana

REGIONE DEL VENETO

ULSS7 PEDEMONTANA

DELIBERAZIONE del DIRETTORE GENERALE

N. 1470 del 17/09/2026

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione viene pubblicata in copia all'Albo del sito istituzionale dell'Azienda U.L.S.S. n. 7 Pedemontana per dieci giorni consecutivi da oggi e contestualmente trasmessa al Collegio Sindacale (ex art. 10, comma 5°, L.R. 14/9/94 n. 56).

La presente deliberazione è divenuta esecutiva in data odierna, come da norma regolamentare approvata con deliberazione n. 1386 del 22/7/2022.

Bassano del Grappa, lì **18/09/2026**

UOC AFFARI GENERALI